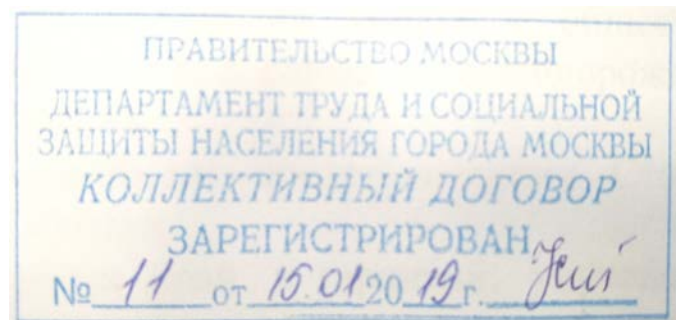


**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования «Российский университет
транспорта (МИИТ)»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования «Российский университет транспорта
(МИИТ)»
на период с 01 января 2019 года по 31 декабря 2021 года**



Москва 2018

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор (далее - Договор) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский университет транспорта (МИИТ)» на 2019-2021 годы является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в университете, направлен на создание благоприятных условий деятельности работников и заключен между сторонами социального партнерства – Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. Договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, Общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018-2020 годы.

1.3. В настоящем Договоре используются следующие понятия:

Работодатель, университет - федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский университет транспорта (МИИТ)» (РУТ (МИИТ));

Работники – физические лица, вступившие и состоящие в трудовых отношениях с университетом;

Представитель Работодателя - ректор университета;

Представитель Работников, ППО - местная общественная организация первичная профсоюзная организация сотрудников Московского государственного университета путей сообщения МИИТ – общественной организации - Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ).

1.4. Договор заключен полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

установления социально – трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации;

повышения уровня жизни Работников и членов их семей; создания благоприятного психологического климата в коллективе; практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон.

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников и Работодателей, выборных и штатных работников РОСПРОФЖЕЛ университета, вступивших и состоящих с ним в трудовых отношениях.

1.6. Локальные нормативные акты университета, содержащие нормы трудового права, и трудовые договоры Работников не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.7. Работодатель с учетом экономических возможностей может устанавливать Работникам более льготные трудовые и социально-экономические гарантии по сравнению с нормами законодательства Российской Федерации и положениями настоящего Договора.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.1. Трудовой договор с Работниками заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.1.2. Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических Работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического Работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Конкурсный отбор претендентов проводится в соответствии с Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации, утверждаемым приказом Минобрнауки России, уставом и (или) локальным нормативным актом университета.

Должности директора института (реализующего образовательные программы высшего образования), декана факультета, заведующего кафедрой, являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется уставом и локальными нормативными актами университета.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, настоящего Договора, устава и иных локальных нормативных актов университета.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленных трудовым законодательством, настоящим Договором, иными соглашениями и локальными нормативными актами университета, являются недействительными и не применяются.

2.3. Работодатель обязан до подписания трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Договором, уставом университета и иными локальными нормативными актами, действующими в университете и непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.4. Работники университета могут работать по совместительству в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

2.5. Работодатель обязуется принимать меры по обеспечению занятости Работников университета в соответствии с их профессией и квалификацией.

2.6. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников университета и возможности расторжения трудовых договоров с Работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, Работодатель обязан в

письменной форме уведомить об этом выборный орган ППО не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности и штата Работников может привести к массовому увольнению Работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.7. Работодатель обязан предупреждать Работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за два месяца до увольнения. При этом Работодатель обязан предложить Работникам все имеющиеся вакансии, отвечающие профессии и квалификации работников, подлежащих увольнению. Увольнение Работника, являющегося членом РОСПРОФЖЕЛ, проводится с учетом мотивированного мнения выборного органа ППО.

2.8. Работникам, которым в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» по предложению органов службы занятости досрочно назначена пенсия, производить ежемесячную доплату к пенсии из средств университета в размере 2-х минимальных размеров оплаты труда в Российской Федерации на дату выплаты до момента наступления возраста, дающего право на пенсию по старости.

3. ОПЛАТА ТРУДА, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Оплата труда каждого Работника определяется трудовым договором в соответствии с положением об оплате труда работников университета, утвержденным с учетом мнения выборного органа ППО.

3.2. В состав заработной платы Работника входят: должностной оклад, надбавки, доплаты, компенсационные и стимулирующие выплаты, выплаты премиального характера и другие в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Месячная заработная плата Работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

3.3. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днём, то выплата производится в день, предшествующий выходному или нерабочему праздничному дню.

3.4. При выплате заработной платы извещать в письменной форме (или) с согласия Работника в электронной форме, размещенной в личном кабинете каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листа утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа ППО.

3.5. Индексация заработной платы Работников производится на условиях, определяемых Правительством Российской Федерации.

3.6. Оплата листов временной нетрудоспособности производится в сроки, установленные нормативными документами Фонда социального страхования.

3.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.8. Выплата заработной платы Работникам, а также командировочных расходов, производится путем перечисления денежных средств на зарплатную банковскую карту Работника. В отдельных случаях заработная плата Работнику может быть выплачена наличными денежными средствами через кассу.

Открытие и обслуживание счетов для выплаты заработной платы в рамках заключенного Работодателем договора с банком на выпуск и обслуживание банковских карт, открытых на имя Работников, осуществляется за счет Работодателя. В случае смены Работником кредитной организации расходы по выпуску и перевыпуску банковских карт, а также по обслуживанию счетов Работник оплачивает за свой счет.

Днем выплаты заработной платы считается день, в который начисленная Работнику заработная плата фактически поступила на зарплатную банковскую карту или выдана ему наличными деньгами.

3.9. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка университета, утвержденными с учетом мнения выборного органа ППО с учетом учебного расписания, календарного учебного графика, утверждаемого Работодателем, а также условий трудового договора Работника.

Верхний предел учебной нагрузки, определяемой по должностям профессорско-преподавательского состава университета, устанавливается в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году на ставку заработной платы. При этом средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава устанавливаются ежегодно в начале учебного года локальным нормативным актом университета.

Для отдельных категорий Работников административно-хозяйственных подразделений, в соответствии с характером работы устанавливается режим гибкого рабочего времени, сменная работа и суммированный учет рабочего времени. Конкретный перечень определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.10. Привлечение отдельных Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством с письменного согласия Работников.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере или по желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.11. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются по графику, утвержденному в установленном в университете порядке и согласованному с выборным органом ППО.

3.12. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.13. Оплата работы в сверхурочное время производится Работодателем за первые два часа в полуторном размере, а за последующие часы – в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.14. Выплачивать Работникам (за исключением Работников, получающих должностной оклад или фиксированную заработную плату (денежное вознаграждение)) дополнительное вознаграждение за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, в размере 75 рублей за один нерабочий праздничный день.

3.15. Предоставлять Работникам дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и перечнем профессий и должностей, утвержденными с учетом мнения выборного органа ППО.

4. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

Работодатель обязуется:

4.1. Направлять средства на социально-экономическую поддержку Работников.

4.2. Выплачивать единовременное поощрение за добросовестный труд Работникам, работающим по основному месту работы в университете, при увольнении впервые в связи с уходом на пенсию, независимо от возраста, в том числе по инвалидности первой и второй групп, а также выборным и штатным работникам РОСПРОФЖЕЛ в следующих размерах при стаже работы в университете перед увольнением:

Для мужчин	Для женщин	Размер поощрения
С 5 до 10 лет	С 5 до 10 лет	Один среднемесячный заработок
С 10 до 20 лет	С 10 до 15 лет	Два среднемесячных заработка
С 20 до 25 лет	С 15 до 20 лет	Три среднемесячных заработка
С 25 до 30 лет	С 20 до 25 лет	Четыре среднемесячных заработка
С 30 до 35 лет	С 25 до 30 лет	Пять среднемесячных заработков
Свыше 35 лет	Свыше 30 лет	Шесть среднемесячных заработков

Под стажем работы для целей настоящего подпункта понимается суммарная продолжительность периодов работы:

работа по основному месту в РУТ (МИИТ);

работа в юридических лицах, правопреемником которых является РУТ (МИИТ) при условии работы на момент присоединения к РУТ (МИИТ).

Размер среднемесячного заработка определяется путем умножения среднедневного (среднечасового) заработка на среднемесячное количество рабочих дней (часов) по производственному календарю текущего календарного года для пятидневной рабочей недели.

Среднемесячное количество рабочих дней (часов) определяется в днях (часах) с округлением до двух знаков после запятой.

Размер среднедневного (среднечасового) заработка исчисляется в порядке, установленном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, за исключением случаев оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска.

При выплате единовременного поощрения, предусмотренного настоящим пунктом, размер среднемесячного заработка ограничивается размером среднемесячной заработной платы по установленным категориям Работников в университете на момент увольнения.

Работникам, награжденным государственными наградами (орденами и почетными званиями Российской Федерации), знаками «Почетному железнодорожнику» (всех видов), «Почетному транспортному строителю» (всех видов) размер указанного поощрения увеличивается на 50%.

Единовременное поощрение выплачивается: Работникам институтов (академий) и факультетов за счет их собственных средств; Работникам структурных подразделений университета, не имеющих собственных доходов, за счет централизованных источников финансирования университета.

Подготовка приказов о выплате единовременного поощрения на Работников возлагается на Управление кадров университета.

4.3. Выплачивать Работникам, имеющим звание Почетный профессор МИИТ ежемесячную надбавку в размере 10% должностного оклада.

4.4. Оказывать ежегодно (к 1 октября - Дню пожилых людей) - материальную помощь:

неработающим пенсионерам МИИТ, проработавшим в университете не менее 20 лет - в размере 4000 (Четыре тысячи) рублей.

4.5. Производить единовременную выплату Работникам при награждении:

Знаком «50 лет в МИИТ» - 50 000 (Пятьдесят тысяч) рублей;

«Почетным Знаком МИИТ» - 5 000 (Пять тысяч) рублей;

«50 лет в транспортном образовании» - 50 000 (Пятьдесят тысяч) рублей.

4.6. Предоставлять Работникам дни отпуска при следующих семейных обстоятельствах: регистрация брака своего, или близких родственников; смерть

близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети, родные братья и сестры) в количестве до пяти календарных дней, в том числе не более трех дней с оплатой в размере среднего заработка.

4.7. По письменному заявлению предоставлять Работнику, одному из родителей (опекуну, попечителю), для ухода за детьми - инвалидами 4 (Четыре) дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

4.8. По письменному заявлению предоставлять Работникам - родителям, имеющим детей школьного возраста:

неоплачиваемый выходной день 1 сентября, или другой день начала занятий в школах;

отпуск без сохранения заработной платы сроком на период школьных каникул, но не более 12 (Двенадцать) календарных дней.

Общее количество предоставленных дней отпуска в календарном году не суммируется.

4.9. Оказывать единовременную материальную помощь на предоставление ритуальных услуг семьям умерших Работников, иным лицам, взявшим на себя обязанность осуществить погребение умерших Работников, работавших по основному месту в университете в размере фактических расходов, но не более 10000 (Десять тысяч) рублей по предоставлению необходимых документов, а также оказывать единовременную помощь Работникам, в случае смерти близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети, родные братья и сестры) в сумме не более 5000 (Пять тысяч) рублей.

4.10. Оказывать женщинам единовременную материальную помощь при рождении (усыновлении) ребенка в размере 6000 (Шесть тысяч) рублей.

4.11. Оказывать материальную поддержку молодым преподавателям (до 35 лет) выделением соответствующих грантов в порядке и размерах, определенных локальным нормативным актом университета.

4.12. Оказывать ветеранам Великой Отечественной войны и приравненным к ним лицам материальную помощь в размере 4 000 (Четыре тысячи) рублей.

4.13. Предоставлять Работнику при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, день для прохождения такой диспансеризации с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка один раз в три года.

Предоставлять Работнику, не достигшему возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста, а также работнику, являющемуся получателем пенсии по старости, два рабочих дня в год для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

Освобождение от работы для прохождения диспансеризации производится на основании письменного заявления Работника, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с Работодателем.

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

5.1. Направлять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда Работников не менее 0,1% от суммы расходов на оказание услуг без учета затрат на приобретение и содержание спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, медицинские осмотры (обследования).

5.2. Ежегодно рассматривать итоги выполнения соглашений по охране труда, отчеты о состоянии условий и охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости.

5.3. Обеспечивать режим труда и отдыха Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка университета.

5.4. Обеспечивать безопасные условия и охрану труда на каждом рабочем месте в соответствии требованиями охраны труда, эффективный контроль за уровнем воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на здоровье Работников.

5.5. Разрабатывать ежегодно мероприятия по улучшению условий и охраны труда Работников с учетом мнения выборного органа ППО.

5.6. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах Работников не реже одного раза в пять лет.

5.7. По результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах разрабатывать и проводить необходимые мероприятия, по приведению рабочих мест к требованиям охраны труда.

5.8. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу Работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

5.9. Обеспечивать выдачу бесплатно молока Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, или осуществлять по письменным заявлениям Работников компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока, в порядке, установленном в университете.

5.10. Проводить за счет средств университета и Фонда социального страхования Российской Федерации обучение Работников безопасным методам и приемам труда, проверку знаний Работниками норм, правил и инструкций по охране труда. Проводить обучение и проверку знаний требований охраны труда сотрудников университета.

5.11. Обеспечивать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров Работников университета и ежегодного обследования Работников в возрасте до 18 лет.

5.12. Возмещать Работникам расходы, связанные с прохождением обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), психиатрического и наркологического освидетельствования в рабочее и нерабочее время.

5.13. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных

отраслях и организациях, утвержденным постановлением Минтруда России от 24.10.2002. № 73.

5.14. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

5.15. Каждый Работник имеет право на охрану труда и здоровья, в том числе на отказ, без каких-либо последствий для Работника, от выполнения работы в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья до устранения этой опасности и от выполнения работ с вредными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

5.16. При установлении Работнику группы инвалидности вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания выплачивать ему единовременно за счет средств университета пособие в следующих размерах:

инвалидам 1 группы - не менее 0,75 годовых выплат по должностному окладу;

инвалидам 2 группы - не менее 0,5 годовых выплат по должностному окладу;

инвалидам 3 группы - не менее 0,25 годовых выплат по должностному окладу.

Указанное пособие выплачивается без учета суммы единовременной страховой выплаты, предусмотренной ст. 11 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний».

5.17. В случае смерти Работника в результате несчастного случая на производстве производится выплата:

материальной помощи в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

единовременного пособия в размере не менее двух годовых выплат по должностному окладу без учета суммы единовременного пособия, предусмотренного к выплате согласно законодательству – членам семьи, находившимся на иждивении Работника;

ежемесячного пособия в размере минимального размера оплаты труда в Российской Федерации - каждому ребенку погибшего Работника до достижения им возраста 18 лет.

5.18. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей РОСПРОФЖЕЛ, в том числе правовых и технических инспекторов труда РОСПРОФЖЕЛ для проведения проверок соблюдения трудового законодательства, условий и охраны труда и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в университете.

5.19. Принимать меры по улучшению условий и охраны труда, по устранению нарушений, выявленных техническими и правовыми инспекторами труда РОСПРОФЖЕЛ.

6. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

Работодатель обязуется:

6.1. Проводить анализ потребительского спроса среди Работников университета по ассортименту и качеству продуктов питания. Совершенствовать организацию питания путем внедрения новых форм обслуживания.

6.2. Осуществлять систематический контроль за:
соблюдением санитарных норм и выполнением установленных правил и требований при реализации продукции;

организацией приема пищи и соблюдением гигиенических правил и наличием для этого необходимых условий;

соответствием меню рекомендуемому перечню блюд;

состоянием помещений.

6.3. Предоставлять в установленном законодательством Российской Федерации порядке нежилые помещения организациям, которые содействуют выполнению социально значимых программ для Работников университета.

Содержание социального заказа, а также порядок и условия использования помещений определять отдельными договорами с соблюдением норм действующего законодательства Российской Федерации.

6.4. Предусматривать в бюджете университета финансирование программ воспитательной, культурно-просветительной и спортивно-массовой работы для Работников.

Предоставлять Работникам возможность использования Дворца культуры и Дома физической культуры по льготным тарифам.

6.5. Производить единовременную выплату Работникам к юбилейным датам (мужчины - 50, 60 и далее через каждые 5 лет; женщины - 50, 55, 60, 70 и далее через каждые 5 лет) в размере должностного оклада с учетом повышающего коэффициента к нему в следующих размерах в зависимости от стажа работы в университете:

от 5 до 10 лет - 1 оклад по основной должности;

от 10 до 20 лет - 1,25 оклада по основной должности;

от 20 до 30 лет - 1,5 оклада по основной должности;

более 30 лет - 2 оклада по основной должности.

Под стажем работы для целей настоящего подпункта понимается суммарная продолжительность периодов работы:

по основному месту в РУТ (МИИТ);

в юридических лицах, правопреемником которых является РУТ (МИИТ) при условии работы на момент присоединения к РУТ (МИИТ).

6.6. Предоставлять Работникам при наличии финансовых средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности:

путевки на санаторно-курортное лечение с частичной или полной компенсацией их стоимости;

путевки в детские оздоровительные лагеря.

6.7. Работодатель предусматривает в бюджете университета средства на

развитие поликлиники РУТ (МИИТ), в целях повышения качества оказываемых работникам медицинских услуг.

7. ГАРАНТИИ ПРАВ ППО

Работодатель:

7.1. Осуществляет с письменного согласия Работников, являющихся членами РОСПРОФЖЕЛ, а также других Работников – не членов РОСПРОФЖЕЛ, в соответствии с законодательством Российской Федерации, ежемесячное удержание членских профсоюзных взносов и безналичное перечисление их через Управление финансов бухгалтерского учета с лицевого счета университета на расчетный счет ППО одновременно с выплатой заработной платы.

7.2. Предоставляет ППО для ведения его уставной деятельности:

помещения (ауд. 4423 и 4424) с освещением, отоплением, уборкой, мебелью, оргтехникой, средствами связи, охраной;

доступ к электронной почте, а также к внешним и внутренним сетям, которыми пользуется университет;

автотранспорт (по предварительной заявке ППО);

оборудованные помещения для работы профсоюзных организаций институтов и структурных подразделений.

7.3. Не препятствует представителям РОСПРОФЖЕЛ в посещении подразделений университета, где работают члены РОСПРОФЖЕЛ, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством Российской Федерации прав.

7.4. Предоставляет по запросу профсоюзного органа РОСПРОФЖЕЛ необходимые нормативные и правовые документы, информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания Работников в общежитии и другим социально-экономическим вопросам.

7.5. Согласовывает решения, затрагивающие социально-экономические, трудовые, бытовые и правовые интересы Работников, с выборным органом ППО.

7.6. Обеспечивает участие председателя ППО в заседаниях коллегиального органа управления университета с правом совещательного голоса.

7.7. Предусматривает поощрение выборных и штатных работников ППО за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач в порядке и на условиях, применяемых к штатным Работникам университета.

7.8. Выделяет необходимые помещения, автотранспорт по дополнительным заявкам выборного органа ППО для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий.

7.9. Члены РОСПРОФЖЕЛ - работники РУТ (МИИТ), освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах

коллектива до 3-х часов в неделю по согласованию с непосредственным руководителем, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением 100% заработной платы.

7.10. Освобожденные от основной работы выборные и штатные Работники ППО обладают такими же правами, гарантиями и льготами, как и Работники университета в соответствии с настоящим Договором.

7.11. Привлекать к дисциплинарной ответственности и увольнять Работников, входящих в состав выборных органов РОСПРОФЖЕЛ, уполномоченных по охране труда по инициативе Работодателя только с согласия выборного органа ППО.

8. ОБЯЗАННОСТИ ППО

ППО обязуется:

8.1. Содействовать Работодателю в реализации настоящего Договора, стабилизации финансового положения и повышения эффективности работы коллектива.

8.2. Принимать конструктивное участие в разработке и обсуждении проектов перспективного и текущих планов развития университета, его социально-бытовой инфраструктуры.

8.3. Участвовать в работе по совершенствованию организации учебного процесса, повышению успеваемости и учебной дисциплины обучающихся, созданию необходимых условий для организации содержательного досуга обучающихся.

8.4. Осуществлять защиту социальных, экономических и профессиональных гарантий Работников в вопросах обеспечения оплаты труда, занятости, приема на работу и увольнения в соответствии с законодательством Российской Федерации, оказывать им бесплатную юридическую помощь.

8.5. Содействовать выполнению Работниками правил внутреннего трудового распорядка и воспитанию творческого отношения к профессиональным обязанностям. Конфликтные ситуации по вопросам соблюдения положений о режиме и условиях работы, оплаты труда рассматривать в установленные сроки на заседаниях комиссий ППО.

8.6. В зависимости от изменяющейся ситуации в стране вносить Работодателю рекомендации по труду и социально - экономическим вопросам. При необходимости добиваться их рассмотрения и принятия по ним решения с утверждением на конференциях Работников.

8.7. Осуществлять действенную помощь Работодателю в реализации мер по улучшению условий труда, укреплению производственной дисциплины Работников, обеспечению пожарной безопасности, охраны помещений и сохранности оборудования.

8.8. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда в подразделениях университета, участвовать в работе комиссии по охране труда.

8.9. В пределах утвержденной сметы ППО финансировать:

проведение культурно – массовых мероприятий, посещение музеев, выставок, театров и концертов;

проведение новогодних и детских праздников, конкурсов и т.п.;

оказание материальной поддержки членам РОСПРОФЖЕЛ – работникам РУТ (МИИТ) в случаях смерти близких родственников (отец, мать, сын, дочь, муж, жена);

оказание материальной поддержки членам РОСПРОФЖЕЛ – работникам РУТ (МИИТ) для лечения и отдыха в соответствии с положением об оказании материальной помощи из средств ППО.

8.10. Обеспечить гласность в расходовании профсоюзных средств и в других видах деятельности ППО.

8.11. Обеспечить приоритетное право пользования гарантиями и льготами, предусмотренными в настоящем Договоре, Работникам, не имеющим нарушений трудовой и производственной дисциплины.

8.12. Оказывать помощь Работодателю в улучшении работы системы общественного питания, организации проверок технического и санитарного состояния пунктов общественного питания.

8.13. Принимать участие в решении социально-бытовых проблем, проведении культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

8.14. Принимать меры по незамедлительному разрешению конфликтов между администрацией и Работниками по вопросам, включенным в настоящий Договор.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется двусторонней Комиссией по подготовке коллективного договора и контролю за его выполнением.

9.2. Итоги выполнения настоящего Договора за полугодие и год рассматриваются на конференциях, собраниях, совместных заседаниях Сторон и доводятся до Работников.

9.3. Ни одна из Сторон, заключивших настоящий Договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.4. Возникшие в университете коллективные трудовые споры по выполнению настоящего Договора разрешаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий Договор заключен на три года на период с 1 января 2019 года по 31 декабря 2021 года.

10.2. Настоящий Договор может быть продлен, изменен и дополнен по взаимной договоренности Сторон.

Изменения и дополнения в настоящий Договор вносятся решением двусторонней Комиссии по подготовке коллективного договора и контролю за

его выполнением, без проведения коллективных переговоров, после взаимных консультаций путем подписания Сторонами дополнительного соглашения к настоящему Договору, которое является его неотъемлемой частью и доводится до сведения Работников.

Стороны вправе совместно давать разъяснения по вопросам применения положений настоящего Договора. Подготовка разъяснений осуществляется в порядке, установленном для внесения изменений и дополнений в настоящий Договор.

Толкование настоящего Договора и разъяснения по вопросам его применения осуществляются Сторонами по взаимной договоренности.

10.3. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия настоящего Договора или о принятии нового не позднее чем за 3 месяца до окончания действия настоящего Договора. Сторона, получившая соответствующее предложение, обязана в 7-дневный срок со дня его получения начать переговоры.

10.4. Стороны Договора доводят информацию по социальному партнерству до Работников через отраслевую газету «Гудок», газету «Сигнал», «Инженер транспорта» и размещают её в электронном виде на сайте ППО и университета.

10.5. Настоящий Договор заключен в г. Москве 20 декабря 2018 г. в трех экземплярах, по одному для каждой из Сторон и для органа уведомительной регистрации, причем все тексты имеют одинаковую силу.

От Работодателя

Ректор
государственного
образовательного
высшего образования
университет транспорта (МИИТ)

Федерального
бюджетного
учреждения
«Российский

А.А. Климов

20 декабря 2018 года



От Работников

Председатель местной общественной
организации - первичной
профсоюзной организации
сотрудников Московского
государственного университета путей
сообщения МИИТ общественной
организации - Российского
профессионального союза
железнодорожников и транспортных
строителей (РОСПРОФЖЕЛ)

И.В. Федякин

20 декабря 2018 года



**Дополнительное соглашение № 1
к Коллективному договору федерального государственного автономного
образовательного учреждения высшего образования
«Российский университет транспорта РУТ (МИИТ)»**

г. Москва

«28» февраля 2020 г.

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Российский университет транспорта» РУТ (МИИТ), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице ректора Климова Александра Алексеевича и местная общественная организация – первичная профсоюзная организация сотрудников Московского государственного университета путей сообщения МИИТ общественной организации – Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ), именуемая в дальнейшем «Представитель Работников», в лице председателя Федякина Ивана Владимировича, заключили настоящее дополнительное соглашение к Коллективному договору федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский университет транспорта РУТ (МИИТ)» (далее – Коллективный договор) о нижеследующем:

1. По тексту Коллективного договора наименование Работодателя «федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский университет транспорта (МИИТ)» заменить на «федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Российский университет транспорта РУТ (МИИТ)».

2. Дополнить пункт 1.2. Коллективного договора вторым абзацем следующего содержания:

«Стороны, заключившие Коллективный договор, добровольно принимают обязательство выполнять нормы Отраслевого соглашения по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта на 2020 - 2022 годы (за исключением пункта 9.1., в части выплаты единовременного поощрения за добросовестный труд при увольнении в связи с уходом на пенсию впервые), с учетом включения в Коллективный договор обязательства по установлению Работникам предпенсионного и пенсионного возраста стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы (выслугу лет).»

3. Дополнить пункт 1.5. Коллективного договора вторым абзацем следующего содержания:

«Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников, выборных и штатных работников РОСПРОФЖЕЛ структурного подразделения РУТ (МИИТ) – Российской открытой академии транспорта, вступивших и состоящих в трудовых отношениях с Работодателем.»

4. Дополнить Коллективный договор пунктом 3.16. следующего содержания:

«3.16. Работникам предпенсионного и пенсионного возраста устанавливается и ежемесячно выплачивается стимулирующая надбавка за непрерывную работу (выслугу лет) в зависимости от стажа работы:

стаж работы	размер ежемесячной надбавки
от 10 до 20 лет	2 %
свыше 20 до 30 лет	4 %
свыше 30 лет	5 %

Под стажем работы для целей настоящего пункта понимается суммарная продолжительность периодов работы:

работа по основному месту в РУТ (МИИТ);

работа в юридических лицах, правопреемником которых является РУТ (МИИТ) при условии работы на момент присоединения к РУТ (МИИТ).

Работникам, награжденным государственными наградами (орденами и почетными званиями Российской Федерации), знаками «Почетному железнодорожнику» (всех видов), «Почетному транспортному строителю» (всех видов) и имеющим звание «Лауреат премии «Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей» размер указанной выплаты увеличивается на 50 %.

Размер надбавки определяется ежемесячно, исходя из начисленной за текущий месяц заработной платы, включаемой в базу расчета средней заработной платы (не более ста пятидесяти тысяч рублей в месяц).

Выплата ежемесячной надбавки Работникам предпенсионного и пенсионного возраста производится, начиная с апреля 2020 года.

Надбавка Работникам, достигшим предпенсионного возраста после 1 апреля 2020 года, назначается с первого дня месяца, следующего за месяцем наступления права на назначение данной выплаты. Если право на выплату возникает с первого числа месяца, то выплата производится с данного месяца.

Изменение процентного размера надбавки увеличивается с первого числа месяца, следующего за датой накопления соответствующего стажа работы.»

5. Дополнить Коллективный договор пунктом 3.17. следующего содержания:

«3.17. В соответствии со ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации педагогические Работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через 10 лет непрерывной педагогической работы.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому Работнику по его личному заявлению, согласованному с заведующим кафедрой и директором института (академии). Длительный отпуск предоставляется на срок указанный в заявлении, но не более одного года.

Заявление должно быть подано педагогическим Работником, претендующим на отпуск, не менее, чем за один месяц, до его предоставления.

Длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы и не может быть разделен на части.

За педагогическим Работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

Объем учебной нагрузки педагогическому Работнику сохраняется при условии, что за период длительного отпуска не изменились учебные планы по преподаваемым дисциплинам и контингент обучающихся.

Педагогическому Работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, по его заявлению длительный отпуск подлежит продлению на количество дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический Работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

Педагогический Работник имеет право прервать длительный отпуск, предупредив об этом Работодателя за две недели в письменной форме.

Прерывание длительного отпуска по инициативе педагогического Работника приравнивается к полному использованию педагогическим Работником своего права на данный отпуск. Право на следующий длительный отпуск возникает у педагогического Работника не реже чем через 10 лет непрерывной педагогической работы.

Педагогическим Работникам, работающим на условиях совместительства, длительный отпуск не предоставляется.

По заявлению педагогического Работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.»

6. Пункт 5.11. Коллективного договора изложить в редакции:

«5.11. Обеспечивать проведение обязательных предварительных медицинских осмотров (при приеме на работу) и организовывать ежегодное прохождение периодических медицинских осмотров Работников в Поликлинике РУТ (МИИТ).»

7. Пункт 5.12. Коллективного договора изложить в редакции:

«5.12. Порядок проведения обязательных предварительных медицинских осмотров (при приеме на работу) и ежегодных периодических медицинских осмотров, а также порядок, размеры и сроки возмещения Работникам расходов, связанных с прохождением обязательных предварительных (при приеме на работу) и периодических медицинских осмотров, в том числе в Поликлинике РУТ (МИИТ), устанавливаются локальным нормативным актом РУТ (МИИТ), принятым с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации сотрудников Московского государственного университета путей сообщения МИИТ.»

8. Признать утратившим силу пункт 4.2. Коллективного договора.

9. Настоящее дополнительное соглашение № 1 (кроме пункта 3.) вступает в силу с 1 апреля 2020 года. Пункт 3. Вступает в действие с 1 января 2020 года

10. Остальные условия Коллективного договора остаются без изменений.

11. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора, составлено в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из Сторон и для органа уведомительной регистрации.

От Работодателя:

Ректор федерального
государственного автономного
образовательного учреждения
высшего образования «Российский
университет транспорта»



А.А. Климов

28 февраля 2020 года

От Представителя Работников:

Председатель местной общественной
организации — первичной
профсоюзной организации
сотрудников Московского
государственного университета путей
сообщения МИИТ общественной
организации — Российского
профессионального союза
железнодорожников и транспортных
строителей (РОСПРОФЖЕЛ)



И.В. Федякин

28 февраля 2020 года